



## DOSSIER

# La validation des acquis de l'expérience, nouveaux enjeux, nouveaux débats

Entretien avec Chantal Labruyère et José Rose\*  
réalisé par Jean-Frédéric Vergnies

*En quoi consiste le pari de la validation des acquis de l'expérience ?  
Comment les protagonistes : individus, entreprises, organismes d'orientation,  
de formation et organismes valideurs vont-ils ou non s'en saisir ?  
Quels en sont les enjeux ? Ch. Labruyère et J. Rose nous font part  
de leurs réflexions à l'occasion de la publication d'un rapport du Haut Comité  
Éducation-Emploi.*

### Jean-Frédéric Vergnies

*Les débats sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) portent essentiellement sur son rôle et sa mise en œuvre ; avant de les aborder, pouvez-vous présenter les grands enjeux de cette nouvelle forme de certification, notamment sociaux, économiques, politiques d'une part et scientifiques d'autre part ?*

### José Rose

La VAE soulève au moins deux questions : l'accès à la formation et à la certification, et la mobilité.

D'une part, la thématique de la société de la connaissance et de la nécessité d'un accès plus général à des niveaux de formation plus élevés sont à l'ordre du jour depuis plusieurs années. Cet objectif quantitatif passe aussi par des modifications qualitatives,

notamment des formes de certification, et la VAE participe de cette diversification. Ainsi, elle concerne autant les personnes que les responsables du système éducatif. D'autre part, la validation est une forme de repérage qui permet d'améliorer l'information disponible et peut donc favoriser la mobilité des personnes et la transférabilité des qualifications.

\* Chantal Labruyère, sociologue de formation, est actuellement chef du Département travail et formation. Elle s'intéresse depuis quelques années aux différents modes de reconnaissance de la qualification (dont la VAE) et au rôle des partenaires sociaux dans le développement de nouvelles modalités de certifications professionnelles. Elle a publié récemment : « Certification professionnelle : les partenaires sociaux impliqués dans la construction de l'offre », *Bref-Céreq*, n° 208, mai 2004.

**José Rose** est économiste de formation et professeur de sociologie. Il est directeur adjoint du Céreq. Il a développé ses recherches dans le champ des relations formation-emploi et a notamment publié : *Les jeunes face à l'emploi*, Desclée de Brouwer.

Ensemble ils ont publié : « Validation des acquis de l'expérience : objectif partagé », pratiques diversifiées, Note Emploi Formation n° 15 Céreq, mai 2004, 37 p et sont co-auteurs de la seconde partie du rapport du Haut Comité Éducation-Emploi sur la validation des acquis de l'expérience, paru en 2004 à La Documentation française.

Sur ces questions, les positions des différents acteurs ne sont pas nécessairement les mêmes. Les uns souhaitent que les salariés soient mobilisés mais sans que les qualifications soient garanties, tandis que les autres souhaitent pouvoir négocier leurs compétences.

### **Chantal Labruyère**

La VAE est en effet l'un des outils qui devrait contribuer à la sécurisation des trajectoires, dans un contexte où l'incertitude du lendemain en matière d'emploi tend à se généraliser. Elle doit permettre aux individus de mieux affronter des situations de repositionnement sur le marché du travail, qu'elles soient volontaires ou contraintes.

### **J.R.**

La VAE joue un rôle dans les deux registres. Elle améliore l'information et en même temps, si l'on veut une validation, il faut rester un certain moment dans l'entreprise pour acquérir de l'expérience.

### **J.F.V.**

*D'où un certain consensus sur le principe...*

### **J.R.**

En revanche, sur la reconnaissance de la validation, tout commence à diverger. La validation débouche-t-elle sur un simple signe donné ou sur une amélioration en termes de salaire, de statut, de promotion ?

### **Ch. L.**

Pour les partenaires sociaux, le cœur du débat est bien là : quelle reconnaissance professionnelle après

la reconnaissance académique ? Sur le principe d'une reconnaissance de la qualification à travers la délivrance d'un diplôme ou d'un titre professionnel, on constate un large accord de principe. Il en va autrement quant aux conséquences que devrait avoir la délivrance de ce diplôme pour les salariés concernés : comme pour les diplômes acquis en formation continue, les employeurs ne se sentent en rien engagés en termes d'évolution de carrière des nouveaux diplômés, et les salariés attendent une reconnaissance par leur entreprise de cette qualification attestée au dehors d'elle. Ils attendent un retour de leur investissement... Car une démarche VAE est une véritable épreuve pour les candidats, coûteuse en temps personnel et en énergie.

### **J.R.**

Les débats au sein des institutions certificatrices sont différents. L'enjeu principal est le lien entre certification et formation. Ce lien apparemment évident – la plupart du temps la certification n'est que la conclusion d'un processus de formation – est en effet mis en discussion avec le développement de nouvelles formes de certification et la diversification de leurs modes d'acquisition, scolaires ou non.

### **J.F.V.**

*Qu'en est-il des enjeux dans le domaine de la recherche ?*

### **Ch. L.**

Ils sont pluriels : les uns ont trait aux usages qui seront faits de ce dispositif dans le cadre de la formation tout au long de la vie, usages individuel et collectifs, en lien avec la construction des mobilités professionnelles. Les autres touchent à la question du lien entre expérience et savoir, activité et savoirs, compétences et savoirs etc.. Aujourd'hui, la principale question à laquelle sont confrontés les acteurs de la VAE et les chercheurs est souvent posée en ces termes : valide-t-on les mêmes savoirs à travers la voie de la formation et celle de la validation des acquis, alors que l'on délivre le même diplôme ? Selon moi, un diplôme professionnel se caractérise par un référentiel d'activités qui délimite les emplois potentiels que le titulaire va pouvoir exercer grâce à la validation de ses savoirs.. Le principe de la VAE

repose sur l'hypothèse que l'expérience d'un ou plusieurs de ces emplois permet, dans certaines conditions, de développer des compétences et des savoirs d'action qui ont la même valeur, en termes de capacité d'action et de potentialité de développement, que les savoirs acquis en formation. Je serai donc de ceux qui disent qu'on n'évalue pas la même chose dans les deux situations (formation formelle et expérience), mais qu'on valide la même capacité d'action, le même potentiel de développement. Mais cette hypothèse fait l'objet de controverses. Toutes les notions manipulées depuis des années sont réinterrogées, et notamment celles de compétences et de savoirs d'action ou de savoirs d'expérience, mais aussi les opérations de traduction des descriptifs d'activités en référentiels de compétences, puis de déclinaison des compétences en connaissances requises. Un vaste chantier est donc ouvert pour les chercheurs de différentes disciplines.

### J.R.

Un des enjeux théoriques essentiels est en effet celui de la définition même de l'expérience. Comme on avait eu l'occasion de l'expliquer dans un article antérieur de cette revue, la notion d'expérience fait question. Elle n'est pas acquise automatiquement comme on le postule en l'assimilant, pour des raisons pratiques compréhensibles, à l'ancienneté. En effet, les situations d'activité sont, selon leur complexité et leur répétitivité, plus ou moins porteuses d'expérience potentielle. De même, les individus sont plus ou moins en mesure, selon leurs acquis antérieurs et leurs compétences personnelles mais aussi selon les possibilités d'autonomie et d'enrichissement que leur offrent les emplois occupés, de réaliser ce « retour réflexif » nécessaire à la construction de l'expérience. Enfin, les entreprises elles-mêmes, à travers leurs choix organisationnels, la définition des postes de travail, leur politique de formation, créent ou non les conditions de production de l'expérience.

---

*« Un des enjeux  
théoriques  
essentiels est celui  
de la définition  
même de  
l'expérience »*

---

### J.F.V.

*N'est-ce pas une question d'emblée pluridisciplinaire en raison de la multiplicité des dimensions ?*

### Ch. L.

L'apprentissage et l'évaluation interpellent les psychologues et les spécialistes de la didactique professionnelle. Les parcours de mobilité interpellent les sociologues qui travaillent sur les biographies, les identités professionnelles, etc.,... Les spécialistes de l'analyse du travail sont sollicités pour expliciter les conditions dans lesquelles les situations de travail sont formatrices, etc.

### J.F.V.

*Qu'en est-il des débats sur la validation des acquis en Europe ?*

### Ch. L.

Le débat est ouvert dans la plupart des pays européens, mais en termes de mise en œuvre, la France est en avance, indéniablement. De nombreuses expérimentations sont cependant en cours en Europe, parfois sur des bases assez éloignées de celles de notre dispositif, plus dans une logique de portefeuille de compétences par exemple.

### J.R.

Cela est paradoxal, car la France est le pays où la forme scolaire est la plus développée, contrairement à d'autres pays où la voie professionnelle est plus importante. En revanche, la France possède une tradition ancienne de formation continue, mais qui débouche peu sur des formations diplômantes.

La VAE est aussi une façon d'affermir le rôle du diplôme et de relancer le thème de la seconde chance destinée à « rattraper » une formation initiale diplômante insuffisante.

### J.F.V.

*La VAE apparaît comme un dispositif compliqué ; comment les individus en ont-ils connaissance ?*

### Ch. L.

Des moyens importants ont été mis en œuvre pour faire connaître la VAE au plus grand nombre. À

l'inverse, la VAP était restée confidentielle, sans grande campagne de communication. Probablement parce que le système n'était pas prêt à accueillir un public important et que trop de questions se posaient. Le nombre des demandes d'informations émanant du public a explosé en 2003, l'ampleur du phénomène a même inquiété les ministères concernés.

Le taux de progression semble se ralentir, mais la dynamique de développement persiste. Sous l'impulsion du ministère de l'Emploi, une politique de première information a été mise en place dans tous les points d'accueil du public : ANPE, PAIO<sup>1</sup>, mission locale, etc. Et un réseau spécifique d'accueil, d'informations et d'orientation a été structuré, dans le cadre d'un partenariat avec les régions. Ce réseau accueille les candidats en amont de leur demande et de leur projet de validation, les aide à formaliser leur projet et à choisir le diplôme le plus adapté... Les professionnels attendent beaucoup du Répertoire national des certifications en cours de construction, pour éclairer ces choix, en fonction de l'usage que le candidat souhaite faire du titre visé : toutes les certifications n'ouvrent pas les mêmes espaces de reconnaissance, les uns sont surtout professionnels, les autres sont principalement académiques, d'autres sont sur les deux registres... Un effort de formation a été engagé en direction des personnes qui animent les cellules d'informations ; en effet, rares sont celles qui maîtrisent l'ensemble de l'offre de certifications alors que cette connaissance est souhaitable si l'on veut que ces professionnels conseillent les candidats de façon neutre par rapport aux différents certificateurs.

#### **J.F.V.**

*Une fois cerné le diplôme possible, qu'en est-il du montage du dossier ?*

#### **Ch. L.**

Aujourd'hui, la majorité des dispositifs prévoient deux grandes étapes : l'examen de la recevabilité administrative de la candidature puis la constitution du dossier pour le jury. À la première étape correspond un premier dossier dans lequel le candidat pré-

<sup>1</sup> respectivement Agence nationale pour l'emploi et Permanences d'accueil, d'information et d'orientation.

sente son parcours professionnel et les formations suivies. Sont ici examinés la durée de l'expérience et le lien entre les emplois occupés et le diplôme visé. Déjà, à ce stade, des interprétations différentes des textes peuvent apparaître d'un dispositif à l'autre... Mais de nombreux services valideurs fournissent en outre un « avis de faisabilité », à titre indicatif : c'est un pronostic sur les chances de réussite du candidat, compte tenu de son profil (durée et nature de l'expérience, niveau de formation initiale etc.). Il a pour objectif d'éliminer du dispositif ceux qui courent à l'échec, car celui-ci peut avoir des conséquences graves pour les candidats, à la fois en termes identitaires mais aussi en termes de crédibilité professionnelle. C'est une manière aussi sans doute d'éviter des coûts jugés inutiles dans ce cas. Mais la notion même de réussite ou d'échec est sujette à débat : pour ceux qui considèrent que la logique de la VAE, c'est l'obtention, par cette voie, de la totalité du diplôme, tout pronostic de validation très partielle est interprété comme un risque d'échec. Pour ceux qui considèrent que dans la VAE, comme dans la VAP précédemment, une articulation validation/formation peut être recherchée, une validation partielle peut être considérée comme positive pour le candidat. Les résultats affichés par les différents certificateurs, sur la part de diplômes entiers délivrés, ne sera probablement pas totalement indépendante de la stratégie de gestion des candidatures en amont du dispositif...

#### **J.R.**

Cette phase apparemment purement administrative est en fait très influencée par les représentations du dispositif. Au-delà de la distinction entre validation complète et partielle, l'essentiel est l'opposition entre deux visions de la validation, l'une comme simple constat des qualités acquises, l'autre comme parcours destiné à expliciter ces qualités et, se faisant, à les conforter. Or, les différentes institutions n'auront pas toute la même représentation.

#### **J.F.V.**

*Cela renvoie à la qualité de l'accompagnement, d'autant qu'il ne suffit pas de posséder une expérience, encore faut-il savoir en rendre compte, généralement par écrit ?*

## Encadré 1

### Tableau récapitulatif sur l'évolution de la demande de validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'évaluation statistique de la VAE et de son évolution est complexe. Selon le type d'indicateur retenu, les taux de progression sont variables : on peut mesurer les demandes d'information sur la VAE, les retraits de dossier, les accompagnements, les dépôts de dossier. À l'intérieur de cette dernière catégorie, on peut mesurer les réussites et les échecs, mais comment prendre en compte des réussites partielles et leur ampleur ?

	2000	2001	2002	2003
<b>Ens. professionnel</b>				
Candidats accompagnés	6487	9127	12824	~
Dossiers déposés	4600	5396	7459	14170
Dont diplôme entier obtenu	~	~	~	6958 (49 %)
<b>Enseignement supérieur</b>				
Dossiers déposés VA 85	11 684	13 881	16 363	~
Dossiers déposés VAP/VAE	1727	2163	2371	~
<b>Ministère de l'Emploi</b>				
Accompagnés	~	~	~	3440
Présentés	~	~	2800	5500
Titre entier délivré	~	~	~	950 (17 %)

Source : Notes d'information, DEP, n° .03.04 ; 03.56 ; 04.13 et Dares, Premières synthèses 2004, n° 41.1

#### Ch. L.

L'accompagnement se situe généralement dans la deuxième étape : la candidature a été jugée recevable et le candidat a décidé de poursuivre la démarche. Il doit, dans la grande majorité des cas, constituer un dossier pour le jury, qui l'évaluera sur cette base, exception faite du ministère de l'Emploi qui évalue en situation de travail (réelle ou reconstituée). Malgré les efforts d'explicitation des consignes, la rédaction de ce dossier demeure un exercice difficile, car les candidats peinent à comprendre la nature exacte de l'exercice à réaliser. Sans un accompagnement méthodologique, qui peut pour une part être collectif, le candidat risque de ne pas répondre aux attentes du

jury... et cela quel que soit son niveau de qualification !

Mais comme cet accompagnement n'a pas été rendu obligatoire par la loi, la plupart des certificateurs le présentent comme optionnel et le facturent à part. Les candidats salariés pourront le faire financer par leur entreprise ou un organisme mutualisateur, au titre de la formation continue, à condition toutefois de faire connaître leur projet dans leur milieu professionnel. C'est un risque que tous ne voudront pas prendre. Quant aux demandeurs d'emploi, les possibilités de prise en charge par les Assedic<sup>2</sup> de

<sup>2</sup> Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

l'accompagnement, mais plus généralement des dépenses de VAE, seront très variables selon les régions. Il en va de même pour les Conseils régionaux, qui choisissent les catégories qu'elles souhaitent aider et les modalités de cette aide... les chômeurs candidats à la VAE n'auront donc pas partout les mêmes facilités pour engager une démarche de validation d'acquis !

**J.F.V.**

*Aujourd'hui, la phase d'orientation est bien mieux assurée que lors de la VAP, mais la question de l'accompagnement reste ouverte...*

**J.R.**

La constitution du dossier est une phase essentielle car le dossier formalise les expériences et leurs acquis. Sans cette formalisation, on pourrait entre-

nir l'illusion qu'un savoir-faire maîtrisé, dans une situation professionnelle particulière, peut être instantanément utilisable dans d'autres circonstances de travail. L'expérience n'existe qu'avec un minimum de retour réflexif et de distanciation. Elle exige un travail d'objectivation, de mise en forme des acquis susceptible de leur donner un certain degré de généralité, de les rendre opératoires dans des situations variées. Sans ce travail, on a de l'ancienneté mais pas véritablement d'expérience.

---

« Sans un minimum de retour réflexif et de distanciation, on a de l'ancienneté mais pas véritablement d'expérience »

---

**Ch. L.**

Un dossier de VAE ne peut pas être un Curriculum Vitae amélioré, même accompagné de certificats de travail attestant de la réalité des expériences successives ! Ce n'est pas de son expérience que le candidat doit attester, mais des acquis de celle-ci !

**J.F.V.**

*Venons en maintenant au jury, son fonctionnement, sa composition, aux différences selon les niveaux de formation et aux rapports entre jurys, accompagnateurs et bureaux assurant la recevabilité des dossiers.*

**Ch. L.**

Il est nécessaire que les accompagnateurs et les jurys partagent la même conception du diplôme, le même attachement au maintien de sa valeur, et qu'ils s'accordent sur les critères d'évaluation des candidats. Ceci milite pour que l'accompagnement soit réalisé par des personnels appartenant aux ministères certificateurs, plutôt que par des entreprises extérieures se positionnant sur ce marché potentiel de l'accompagnement. Comment un accompagnateur privé peut-il poser des limites à son intervention si sa crédibilité, en tant que prestataire de service, est liée à sa performance, c'est-à-dire en définitive, au taux de réussite des candidats qu'il accompagne ?

**J.R.**

Deux conceptions de l'accompagnement sont envisageables. Selon la première, l'accompagnement est un service avec un prix comme tout service marchand ; tandis que l'autre l'envisage comme une simple étape d'un processus pris en charge par des institutions et des organisations.

Ainsi les différences de conceptions sur les jurys entre enseignement secondaire et supérieur ne sont ni politiques, ni idéologiques mais bien institutionnelles. Les conditions de fonctionnement de l'enseignement supérieur impliquent en effet que les mêmes personnes sont à la fois formateurs et valideurs. Elles assurent à la fois la définition des objectifs de formation, l'enseignement et l'attribution du diplôme. La VAE se pose alors très différemment au regard de situations où ses différentes étapes sont prises en charge par des personnes différentes. Le problème de la VAE ne se posera pas dans les mêmes termes dans les milieux où les deux se distinguent.

Ainsi, il est normal que les conceptions de la VAE soient différentes selon les ministères ou selon les niveaux de formation.

**J.F.V.**

*Nous étions partis sur un accord général de principe ; dans la mise en œuvre, cela paraît plus diversifié, notamment pour la question de la composition du jury et de la présence de professionnel. Comment seront recrutés ces jurés ?*

**Ch. L.**

Cela soulève des questions de mise en œuvre redoutables, notamment quantitatives. Il paraît souvent difficile de faire siéger des représentants es qualité des employeurs et des salariés, et il est tentant pour ceux qui organisent les jurys de jouer la carte des réseaux interpersonnels, de valoriser les contacts noués avec les entreprises grâce à l'alternance notamment. Dans ce cas, on assure d'abord la présence de professionnels reconnus, sans privilégier la dimension paritaire de la représentation. Dans le supérieur, la tentation peut être forte aussi de mobiliser des professionnels qui ont par ailleurs une charge d'enseignement ... Ce n'est pas sans poser de problème, car il peut y avoir une ambiguïté sur la place d'où ils évaluent !... D'une manière générale, avec la multiplication des jurys commence à se poser la question de la prise en charge de cette activité pour les professionnels qui la tiennent (quelle indemnité à titre personnel ? Quelle contrepartie pour l'entreprise qui les libère, etc. ? ). D'autant plus que si on veut des jurés formés, on a sans doute intérêt à faire appel à un noyau relativement stable, qui risque alors d'être très sollicité. C'est le cas notamment quand sur le même métier plusieurs certificateurs peuvent délivrer des diplômes, comme pour les aides à domicile par exemple ! Si chacun des trois ministères concernés veut tenir deux jurys par an, les mêmes professionnels risquent d'être sollicités pour six sessions !

**J.R.**

Il y a là certainement un point de fragilité du dispositif, que l'on a déjà observé dans le domaine de la formation en alternance. Le paritarisme a du sens au niveau des principes, mais devient une fiction si on l'applique en toute rigueur, bloquant ainsi tout développement quantitatif de la VAE. Certains domaines ou niveaux (CAP-BEP)<sup>3</sup> risquent alors d'être inexistant dans cette voie de certification.

**Ch. L.**

Au-delà des professionnels peut se poser aussi le problème des enseignants avec la multiplication des jurys avec en général deux sessions par an. En même

<sup>3</sup> Respectivement certificat d'aptitude professionnelle et brevet d'enseignement professionnel.

temps, on recentre la mission des enseignants sur le travail en classe face aux élèves, d'où un problème quantitatif. En outre, la participation au jury de VAE doit-elle faire partie de la mission de tout enseignant (avec donc une préparation en IUFM) ou faut-il favoriser une certaine professionnalisation, qui suppose un minimum de pérennisation de cette activité ? Il me semble préférable, dans la phase actuelle, de fidéliser un noyau permanent d'enseignants dans cette fonction de membre de jury de VAE, de manière à faciliter la construction d'un socle de culture commune en matière d'évaluation .

**J.F.V.**

*Qu'en est-il des réflexions sur l'après jury ?*

**Ch. L.**

D'une manière générale, les jurys de l'enseignement professionnel considèrent que leur rôle s'arrête à l'énoncé des compétences manquantes en cas de validation partielle. À l'université en revanche, les jurys proposent aux candidats d'acquérir les compétences qui leur manquent : il peut s'agir d'énoncer des modules de formation à suivre ou d'envisager un complément d'expérience professionnelle associé à la rédaction d'un mémoire, type rapport de stage ou retour d'expérience. Ce genre de proposition, qui paraît plus en cohérence avec l'idée que la VAE serait une voie d'accès autonome au diplôme, peut s'avérer délicate à mettre en œuvre : le candidat doit engager une négociation avec son employeur pour qu'il lui confie une mission sortant de son champ habituel d'intervention... Quant aux demandeurs d'emploi, s'ils doivent tenir compte de ce type de préconisation pour cibler leurs recherches, ça peut les fragiliser un peu plus. Sauf à utiliser l'intérim comme solution provisoire pour élargir rapidement la gamme de leurs compétences.

**J.F.V.**

*Que peut-on dire aujourd'hui sur les relations entre les différentes phases de la VAE et notamment de la circulation de l'information, en particulier sur les critères de sélection des jurys ?*

**J.R.**

Cela renvoie à l'hypothèse, héroïque, parfois présente dans le domaine de l'orientation, selon laquelle l'information est largement partagée, la connaissance des débouchés approfondie et les acteurs dotés d'une grande capacité de réflexivité sur leur propre pratique.

Si les textes sur la validation de l'expérience sont parfois très subtils dans la définition des démarches, ils oublient la réalité concrète de l'exercice même des tâches à mettre en œuvre. Par exemple, fixer comme objectif aux jurys de brosser à grand trait la manière dont ils ont fonctionné est déjà très ambitieux.

Or, on fait l'hypothèse que l'information circule, sans savoir comment, et cela soulève la question de l'égalité d'accès. Vouloir élargir au plus grand nombre l'accès à des niveaux de formation plus élevés dépend de la diffusion de l'information (notamment sur les pratiques des jurys et les chances d'obtenir tel ou tel diplôme) et du jugement des acteurs à chaque phase. Il semble plus important de travailler sur ces sujets que sur les détails de l'évaluation proprement dite.

**J.F.V.**

*Cela signifie-t-il que les jurés ont eux-mêmes besoin d'être formés, voire accompagnés ?*

**Ch. L.**

On constate aujourd'hui que tous les ministères s'efforcent de former les protagonistes aux différents niveaux. Leurs programmes de professionnalisation sont d'ailleurs l'occasion d'échanges de pratiques et donc de connaissance partagée sur les méthodologies d'accompagnement et d'évaluation, sur la culture des différents types de jurys. En revanche, dans l'enseignement supérieur, la formation dépend des établissements. Le réseau inter-universitaire des directeurs de formation continue a été sollicité pour offrir des formations transversales et des lieux d'échange de pratiques au travers de groupes de travail nationaux. Plusieurs centaines d'acteurs de la VAE ont ainsi pu être sensibilisés à la problématique VAE, mais un énorme travail reste à faire pour diffuser cette culture auprès des enseignants du supérieur.

---

*« La convergence  
des intérêts des  
différents acteurs  
sera décisive »*

---

**J.R.**

On en revient toujours au fonctionnement en réseau.

**J.F.V.**

*Le réseau est donc une des réponses possibles à la circulation de l'information et à la professionnalisation des acteurs. Dans ce tour d'horizon, reste encore à savoir qui prend en charge le parcours des candidats : qui a la responsabilité d'accompagner le candidat après sa VAE, pour accéder au diplôme entier ?*

**Ch. L.**

Pour l'instant, ce n'est ni le rôle des cellules d'accueil, ni celui des accompagnateurs du montage du dossier, ni celui du jury. Certains pensent que le candidat en revient à une situation classique de formation. Il s'agit alors pour le candidat de compléter sa validation partielle par une formation. Il peut alors s'adresser à son employeur ou à l'organisme mutualisateur des congés individuels (Fongecif)<sup>4</sup> pour trouver un financement. Mais vers qui doivent se tourner les non-salariés ? Vers les conseillers ANPE ? Ceux-ci ont probablement un rôle à jouer, mais l'offre de formation continue disponible ne se prête guère à des demandes individualisées de ce type, qui portent sur quelques unités de formation seulement. Les formations qualifiantes sont en effet encore très peu modularisées. Dans ce contexte, il est souhaitable que le candidat bénéficie d'un conseil de professionnel pour organiser son parcours jusqu'au diplôme. Reste à définir clairement qui doit assurer ce conseil « après-vente » de la VAE !

**J.R.**

À quelles conditions va pouvoir se développer l'ensemble de ce processus ? L'amélioration des procédures, la convergence des interprétations, l'accroissement des moyens humains et financiers peuvent y contribuer. Pourtant, au-delà, la convergence des intérêts des différents acteurs sera décisive ; cela ne pourra pas fonctionner si un seul

<sup>4</sup> Fonds de gestion du congé individuel de formation.

des acteurs tire le processus. Il est alors essentiel de comprendre les logiques propres à chacun d'eux. Les personnes doivent être intéressées, et, pour cela, elles doivent constater que cela débouche sur une reconnaissance supplémentaire, une valorisation réelle. Il faut des garanties à ce niveau en termes de carrière, de parcours professionnel et pas seulement en termes de diplôme ou d'études. Les employeurs peuvent percevoir la VAE comme un moyen d'accompagner la mobilité ou d'assurer la fidélisation de leurs salariés. Ils l'inscriront alors dans leur plan de formation comme un outil économique efficace, et non comme un instrument plaqué ou une obligation, voire seulement une pratique vertueuse. Pour les organismes de formation, la VAE peut apparaître comme une opportunité de développement supplémentaire. S'ils font l'analyse inverse, et craignent d'être dessaisis d'une fonction vitale, de perdre une partie de leur public, ils ne participeront pas à la validation des acquis de l'expérience. Sans oublier tous les professionnels de la validation qui peuvent aussi avoir des positions plus ou moins motrices.

Il conviendrait d'analyser plus méthodiquement les stratégies de tous les acteurs impliqués, de cerner leur logique propre et l'intérêt de la VAE pour chacun. Cela permettrait de construire la VAE à partir d'une cartographie qui s'étende au-delà des seuls organismes directement concernés par la validation.

Cette question est politique mais aussi très théorique. Le dispositif de la VAE apparaît alors comme une construction sociale produite par des logiques d'acteurs. Ceux-ci peuvent posséder de bonnes raisons d'avoir un discours général commun, tout en ayant de grandes différences d'interprétations. Notre rapport a justement essayé de formuler ces différences d'interprétation pour rendre le débat entre les acteurs le plus riche possible et surtout ne pas masquer les divergences, même d'intérêts.

### Ch. L.

Pour le dire autrement, il ne suffira pas, même si cela est indispensable, d'allouer les moyens nécessaires au fonctionnement des services chargés de la VAE pour réussir le pari de la validation des acquis ! Il faut d'abord que les personnes aient un intérêt effectif à faire valider leurs acquis d'expérience, et que les autres acteurs, entreprises, organismes de formation, certificateurs, y aient aussi un intérêt. La massification de la VAE a été annoncée par certains comme presque inéluctable ... Certains envisagent même des accompagnements par Internet qui seraient moins coûteux pour faire face à un raz-de-marée prévisible... Malgré le succès du dispositif, on est encore loin d'une banalisation de la démarche et le traitement des candidatures relève plus de l'artisanat que de l'industrie, même si les certificateurs ont amélioré les procédures de traitement. Au-delà du suivi global des effectifs, il faudra être attentif à la qualité des candidats : on voit en effet monter les demandes de personnes disposant déjà de diplômes à bac + 3 ou 4 qui cherchent un bac + 5, voire de bac + 5 qui visent un diplôme d'ingénieur ! Or la cible principale de la VAE sont les personnes qui ne disposaient pas de signaux de qualification. Comment s'assurer que ce dispositif ne dérive pas, lui aussi, comme celui de la formation continue, au bénéfice des plus qualifiés ? C'est l'un des enjeux des années à venir qui interpelle aussi bien les certificateurs, qui devront peut-être adapter leurs procédures, que les financeurs, les branches professionnelles, l'État et les collectivités territoriales.

---

*« Comment s'assurer que ce dispositif ne dérive pas, comme celui de la formation continue, au bénéfice des plus qualifiés ? »*

---

